LEE KOK SWAN

lwn.

MENTERI SUMBER MANUSIA, MALAYSIA & SATU LAGI

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR
ABDUL KADIR SULAIMAN H
[USUL PEMULA NO: R1-25-29-97]
17 APRIL 1998

UNDANG-UNDANG PENTADBIRAN: *Kajian semua kehakiman - Certiorari dan mandamus - Representasi pembuangan kerja - Keengganan Menteri untuk merujuk representasi ke Mahkamah Perusahaan - Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 - Samada keputusan dibuat tanpa alasan-alasan sah - Samada menyalahguna budibicara - Samada bertindak melampaui atau tanpa bidangkuasa - Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s. 20(1), (2), (3)*

UNDANG-UNDANG BURUH: *Perhubungan perusahaan - Representasi pembuangan kerja - Seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 - Rujukan kepada Mahkamah Perusahaan - Keengganan Menteri untuk merujuk representasi ke Mahkamah Perusahaan di bawah s. 20(3) Akta - Samada keputusan dibuat tanpa alasan yang sah - Samada harus dibatalkan - Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s. 20(1), (2), (3)*

Ini adalah permohonan untuk perintah *certiorari* dan mandamus bagi membatal keputusan Menteri Sumber Manusia Malaysia ('Menteri'), kerana keenggannya merujuk perkara pemecatan pemohon oleh responden kedua ('Syarikat') kepada Mahkamah Perusahaan, dan bagi mengarahkan beliau supaya merujuk perkara tersebut kepada Mahkamah Perusahaan.

Pemohon telah bekerja dengan Syarikat sebagai seorang setiausaha sejak tahun 1982. Sejak bekerja pemohon tidak mempunyai apa-apa masaalah dengan Syarikat. Pemohon, bagaimanapun, menghadapi berbagai tekanan sejak kedatangan Kees Berlijn ('Encik Kees') sebagai Pengurus Besar Syarikat pada tahun 1990, dan Alan Oon ('Encik Alan') sebagai Eksketif Perakaunan Syarikat pada tahun 1991. Menurut pemohon, kedua-dua Encik Kees dan Encik Alan telah menunjukkan sikap permusuhan yang ketara dan berterusan terhadapnya. Menurut pemohon lagi, kerana sudah tidak tahan dengan kata-kata kesat yang sering dilemparkan kepadanya oleh Encik Kees dan Encik Alan, termasuk kenyataan yang dibuat oleh mereka pada 4 Oktober 1995 supaya beliau mencari kerja di tempat lain, dan bahawa beliau dan adik kembarnya ('Lee Kok Chew') tidak harus bekerja di syarikat yang sama, maka beliau menganggap dirinya sebagai telah dibuang kerja oleh Syarikat. Syarikat menafikan tuduhan pemohon, sambil menyatakan bahawa pemohon telah melanggar kontrak perkhidmatan kerana meninggalkan kerjanya tanpa notis.

Fakta menunjukkan bahawa Menteri, ketika memutuskan untuk tidak merujuk representasi pemohon ke Mahkamah Perusahaan, berpendapat bahawa rujukan di bawah s. 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ('Akta') adalah tidak wajar. Tiada sebab-sebab diberikan oleh Menteri bagi keputusannya itu. Walau bagaimanapun, ekoran afidavit sokongan yang difailkan pemohon di sini, Menteri telah memfail afidavit jawapannya, dan berkata bahawa (i) beliau telah mengambilkira semua maklumat yang berkaitan dan yang diperolehi semasa prosiding penyelesaian di hadapan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan (ii) perselisihan faham yang berlaku pada 4 Oktober 1995 sebenarnya adalah di antara 'kakak kembar' pemohon dan Syarikat dan pemohon hanya terlibat secara tidak langsung (iii) Syarikat hanya mencadang dan tidak memaksa pemohon meletak jawatan (iv) pemohon telah berhenti secara sendiri dan bukannya dibuang kerja secara konstruktif. Dalam berkata demikian, Menteri, bagaimanapun, tidak pula memperincikan apakah maklumat-maklumat yang beliau perolehi, atau yang berbangkit semasa rundingan damai di bawah s. 20(2) Akta di hadapan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, di hadapan yang arif hakim, soalan yang berbangkit ialah samada Menteri, dalam keengganannya merujuk representasi pemohon ke Mahkamah Perusahaan di bawah s. 20(3) Akta, telah membuat keputusannya itu tanpa alasan-alasan yang sah di sisi undang-undang, dan dengan itu telah bertindak melampaui atau tanpa bidangkuasa atau telah menyalahgunakan budibicaranya.

Diputuskan:

[1] Pada peringkat membuat keputusan di bawah s. 20(3) Akta tugas Menteri adalah semata-mata melihat samada representasi pemohon berasaskan maklumat yang ada merupakan satu representasi yang remeh atau menyusahkan, atau tidak. Bukan tugasnya diperingkat ini untuk membuat penentuan samada pemohon telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh Syarikat dan jika ya, samada pemberhentian tersebut di atas alasan atau sebab yang adil. Tugas ini diberi oleh Akta kepada Mahkamah Perusahaan.

[2] Dalam melaksanakan budibicaranya untuk membuat keputusan di bawah s. 20(3) Akta, Menteri tidak diwajibkan oleh undang-undang supaya memberi sebab-sebab menyokong keputusannya itu. Alasan pemohon untuk mendapat perintah *certiorari* atas dasar semata-mata bahawa Menteri gagal memberi sebab semasa membuat keputusan di bawah s. 20(3) Akta semestinyalah gugur dengan sendirinya.

[2a] Walau bagaimanapun, jika Menteri semasa membuat keputusan tidak memberi sebarang sebab, tetapi memilih untuk berbuat demikian melalui afidavit jawapannya bagi menentang permohonan pekerja yang mencabar keputusannya, seperti yang berlaku di sini, maka mahkamah harus mengambilkira sebab-sebab yang diberi di dalam afidavit itu untuk membuat keputusan samada Menteri telah melanggar prinsip di mana permohonan *certiorari* oleh yang mencabar keputusannya itu perlu diluluskan. Sebaliknya, jika Menteri langsung tidak memberi sebab-sebab walaupun di dalam afidavit menentangnya, ia harus menanggung risiko bahawa mahkamah mungkin akan membuat inferens bahawa keputusannya itu tidak mempunyai rasional, jika fakta dan keadaan yang wujud dengan jelas menyokong dan menjurus kepada suatu keputusan yang berlainan dari yang dibuat olehnya.

[3] Dari beberapa eksibit yang dibuktikan oleh pemohon, jelas bahawa perasaan permusuhan di antara Syarikat dengan pemohon bermula sejak awal lagi, dan berakhir pada 4 Oktober 1995 bila pemohon 'dipelawa' untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Syarikat juga berniat untuk memberhentikan pemohon dari kerjanya secepat mungkin, dan ini jelas tersirat dari kesediaan mereka untuk memberi cuti kepada pemohon bagi membolehkan beliau menghadiri temuduga untuk mencari pekerjaan baru. Sikap Syarikat ini juga terserlah dari surat-surat yang ditulis oleh peguam-peguam kedua-dua pihak. Unsur-unsur ini jelas tidak diambilkira oleh Menteri di dalam membuat keputusannya tidak merujuk representasi pemohon kepada Mahkamah Perusahaan. Sebaliknya Menteri telah mendapati fakta yang memihak kepada Syarikat sahaja dan tidak menyeluruh bagi membentuk asas perlaksanaan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta.

[3a] Jika benar Menteri telah mengambilkira semua fakta di hadapannya di bawah s. 20(3) Akta, sudah tentu ia nampak percanggahan di antara versi yang diberi oleh pemohon dan yang diberi oleh Syarikat. Versi pemohon ialah ia telah diberikan tekanan sebegitu rupa dari pihak Syarikat melalui Encik Kees dan Encik Alan, sehingga boleh ia menganggapnya sebagai telah dibuang dari pekerjaannya. Versi Syarikat pula ialah pemohon telah meninggalkan kerja tanpa notis. Dari keterangan Menteri, nampaknya beliau telah menerima versi Syarikat bulat-bulat dan sedikitpun tidak disentuh tentang versi yang cuba diketengahkan oleh pemohon seperti yang dinyatakan dalam afidavit sokongannya.

[4] Mengambilkira keseluruhan keterangan bersama-sama dengan sebab-sebab yang diberi, adalah jelas bahawa Menteri di dalam membuat keputusan yang dicabar telah tidak mengambilkira semua perkara yang relevan. Jika perkara relevan itu diambilkira, sudah semestinya ia

membangkitkan satu isu yang perlu dibicarakan oleh Mahkamah Perusahaan yang diberi kuasa oleh Akta untuk memutuskannya. Atas alasan ini permohonan pemohon harus berjaya.

[5] Isu yang dibangkitkan ialah samada dengan perlakuan Syarikat dan pemohon itu telah mengakibatkan 'constructive dismissal' oleh Syarikat ke atas pemohon, dan jika jawapannya ya, adakah pembuangan kerja tersebut dibuat tanpa alasan atau sebab yang adil. Jika isu ini berbangkit bermaknalah representasi pemohon bukan merupakan sesuatu yang remeh dan menyusahkan, dan jika begitu, Menteri berkewajipan untuk merujuk kepada Mahkamah Perusahaan di bawah s. 20(3) Akta.

[6] Menteri dalam melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta telah bertindak tidak mengikut kehendak undang-undang yang boleh menyelamatkan keputusannya dari dibatalkan dan dari diarah supaya merujukkan representasi pemohon kepada Mahkamah Perusahaan.

[Permohonan dibenarkan; responden pertama diarah merujuk perkara pemecatan perayu ke Mahkamah Perusahaan.]

Kes yang dirujuk:

Associated Provincial Houses, Limited lwn. Wednesbury Corp [1948] 1 KB 223 ***(dirujuk)***

Hong Leong Equipment Sdn Bhd lwn. Liew Fook Chuan & Satu Rayuan Lagi [1997] 1 CLJ 665 ***(dirujuk)***

Minister of Labour, Malaysia lwn. Chan Meng Yuen [1992] 2 MLJ 337 ***(diikuti)***

Minister of Labour, Malaysia lwn. Sanjiv Oberoi & Seorang Lagi [1990] 1 MLJ 112 ***(dibeza)***

R v. Secretary of State for Trade and Industry, ex p Lonrho plc [1989] 1 WLR 525 ***(diikuti)***

Perundangan yang dirujuk:

Industrial Relations Act 1967, ss. 20(1), (2), (3), 30

Bagi pihak pemohon - S Sivaneindiren; T/n Cheah Teh & Su
Bagi pihak responden pertama - Ahmad Kamal Md Shahid, SFC
Bagi pihak responden kedua - Geetha Sivapathasundram; T/n Shook Lin & Bok

Dilaporkan oleh Rusnah Abd Aziz

PENGHAKIMAN

Abdul Kadir Sulaiman H:

Pada 5 Februari 1997 pemohon telah memfailkan notis usul *ex parte* memohon kebenaran untuk memohon suatu perintah *certiorari* untuk mengalihkan kepada mahkamah untuk tujuan membatalkan keputusan responden pertama yang dibuat pada 3 Januari 1997 yang telah enggan merujukkan perkara pemecatan pemohon oleh responden kedua kepada Mahkamah Perusahaan untuk satu awad, dan untuk memohon satu perintah mandamus mengarahkan responden pertama untuk merujukkan perkara tersebut kepada Mahkamah Perusahaan. Permohonan tersebut telah disokong oleh suatu pernyataan yang menyatakan nama dan perihal pemohon, relief yang diminta dan alasan-alasan yang berdasarkannya ia diminta, dan juga disokong oleh suatu afidavit yang diikrarkan oleh pemohon yang menentusahkan fakta-fakta yang kepadanya permohonan itu disandarkan. Permohonan untuk kebenaran yang dibuat melalui notis usul *ex parte* tersebut telah dibenarkan pada 27 Ogos 1997. Berbangkit dari itu, pada 29 Ogos 1997 pemohon telah memfailkan satu notis usul memohon kedua-dua perintah yang diperlukan itu.

Mengikut pernyataan yang telah difailkan itu alasan-alasan yang berdasarkannya relief diminta ialah:

(a) Responden Pertama telah melanggar tatasusila prosedur keadilan dengan tidak memberi apa-apa alasan untuk keputusannya yang dicabar itu bahawa representasi Pemohon mengenai pembuangan kerja tidak wajar dirujuk ke Mahkamah Perusahaan;

(b) Responden Pertama telah melampaui bidangkuasanya dan bertindak *ultra vires* Akta Perhubungan Perusahaan 1967 kerana melaksanakan budibicaranya dalam tatacara yang bertentangan dengan polisi dan matlamat Akta tersebut dengan menyalahtafsir Akta tersebut atau sebab-sebab lain;

(c) Responden Pertama telah tidak mengarahkan dirinya secara sewajarnya dalam undang-undang dan tidak mempertimbangkan perkara-perkara di mana Responden Pertama sepatutnya mengambil pertimbangan dan telah tidak menyisihkan daripada pertimbangannya perkara-perkara yang tidak relevan kepada apa yang sepatutnya ia pertimbangkan dan akibatnya telah tidak menyoal dirinya soalan-soalan yang sepatutnya; dan

(d) Reponden Pertama telah bertindak dengan cara yang tidak munasabah dalam melaksanakan budibicaranya itu.

Di dalam afidavit menyokong pemohon yang menentusahkan fakta-fakta yang kepadanya permohonan disandarkan, pemohon menyatakan bahawa ia telah diambil bekerja oleh Walter Wright (M) Sdn. Bhd. pada 11 Oktober 1982 sebagai seorang setiausaha di pejabat cawangannya di Kuantan, Pahang. Ia percaya ia telah diambil bekerja oleh kerana ia fasih dalam Bahasa Mandarin dan ini akan benar-benar membantu Pengurus Cawangan Encik Tan Chia Lai yang lebih fasih dalam bahasa tersebut. Ia dengan jayanya telah menghabiskan tempoh percubaan dan telah kemudiannya disahkan di dalam perlantikannya sebagai seorang setiausaha. Pada 1 Januari 1985, Encik Tan Chia Lai telah dinaikkan pangkat kepada kedudukan Pengurus Besar syarikat tersebut dan telah ditukarkan ke Kuala Lumpur. Di atas permintaan Encik Tan Chia Lai, pemohon juga telah bersetuju untuk menerima pindahan tempat kerja ke Kuala Lumpur. Beberapa tahun selepas itu syarikat tersebut telah bersatu dengan suatu syarikat Belanda dan syarikat baru yang disatukan itu menjadi responden kedua. Encik Tan Chia Lai menjadi Pengurus Besar responden kedua hingga bulan November 1990. Lepas itu tempatnya diganti oleh Encik Kees Berlijn. Dalam masa ia berkhidmat untuk responden kedua, pemohon telah dengan cara setia dan penuh berikhlas berkhidmat untuk responden kedua sebagai setiausaha am. Tidak ada apa-apa aduan yang diterima olehnya mengenai perlaksanaan pekerjaannya semasa berkhidmat di bawah bekas Pengurus Besar, Encik Tan Chia Lai. Walaubagaimanapun keadaan berubah apabila Encik Kees Berlijn menjadi Pengurus Besar. Encik Kees Berlijn tanpa apa-apa asas yang sewajarnya telah secara lisan membuat tohmahan bahawa kerja pemohon telah tidak mencapai taraf yang diingini. Gangguan secara lisan ini berterusan sepanjang tahun 1991 dan 1992. Di dalam tahun 1993, Encik Kees Berlijn telah menulis satu ‘memo’ yang dieksibit sebagai “LKS-3” kepadanya melalui Eksekutif Perakaunan Encik Alan Oon membuat dakwaan-dakwaan yang langsung tidak berasas, seperti berikut:

To : Miss Lee Kok Swan
Miss Lee Kok Chew
Via : Mr Alan Oon
From : Management
Date : 28 April 1993

Dear Alan,

Already for a long time there is something wrong with the working atmosphere within the organisation.

This causes a negative working spirit but moreover the loss of good staff over the last few years.

As a consequence of this we have to invest and advertise for new staff which is difficult to get, especially with the set up of this company good and qualified bumi staff is hard to get.

Especially the attitude from the Lee's towards our junior staff is not in line with the companies policy, reason for which I would strongly suggest to request one of them to look for another job, or we have to take other drastic measures by replacing one of them by a "Full fledged" secretary.

Moreover the quality of the work and responsibilities are definitely not up to standards and we need to see a considerable change, alternatively we have to proceed with the retrenchment.

For the sake of the company as well as the working relationship with the other staff I would like to point out the urgency of this matter and we have to avoid any possibilities that more staff is leaving the company.

Appreciate to hear in due course the measures taken.

Yours truly

Sgn: Kees Berlijn.

Menyambung keterangannya di dalam afidavit tersebut pemohon berkata bahawa berasaskan memo tersebut ia telah dipanggil untuk berjumpa Alan Oon. Walaupun pemohon cuba membela dirinya, ia telah menerima sepucuk surat dari Alan Oon yang ditanda sebagai "LKS-4" seperti berikut:

April 30, 1993

To : Miss Lee Kok Swan
Fr : Alan Oon
Cc : Mr Kees Berlijn

Further to the management letter dated april 28, 1993 addressed to you and my meeting with you on the same day, this memo serves to record the following:-

That –

The management has established clear evidence that you have been engaging in unauthori(s)ed redistribution and delegating your own work downwards to junior admin, clerk who is not under your direct supervision. You are therefore advise to refrain from such practice and to avoid creating any such unpleasant working atmosphere within the office in future.

As a further control you are also requested to furnish to me a daily job report from 8.30 am to 5.00 pm with immediate effect until further notice.

Sgd: ...

Pemohon menjawab memo tersebut melalui sepucuk surat yang ditanda sebagai "LKS-5":

07 May 1993

From: Lee Kok Swan

To : The Management, Walter Wright Mammoet (M) Sdn. Bhd.

It is with deep regret that I refer to your letters of 28 APRIL and 30 APRIL 1993.

I have been with the COMPANY since October 1982 and I have been faithfully working for your COMPANY all this while. It therefore pains me to receive your aforesaid TWO (2) letters.

I deny that I have caused a negative working spirit or caused the loss of good staff to the Company.

After the Company's letter of 16 APRIL 1993 to me, I have not delegated nor given any work to NOR HANNAH although when NOR HANNAH was first employed, I was instructed by MR ROBERT PHUA that she was employed to assist in clerical duties. I was told that I can request for her assistance in carrying out clerical duties.

I also deny I have created any unpleasant working atmosphere and I hope you will withdraw your request that I have to put up with the Daily Job Report immediately.

Thank you.

Yours faithfully

Sgd: ...

Keterangan pemohon seterusnya mendedahkan bahawa Encik Robert Phua merupakan Eksekutif Perakaunan sebelum Encik Alan Oon menyertai responden. Apabila Encik Robert Phua meninggalkan responden dalam tahun 1991, pemohon dalam tahun 1991 dan 1992 terus menyerahkan sebahagian kerjanya kepada Nor Hannah tanpa apa-apa bantahan daripada pihak pengurusan responden kedua. Pemohon hanya menyerahkan kerja apabila ia sendiri mempunyai kerja yang banyak dan tidak mampu menghabiskan kesemuanya dengan sendiri. Tujuannya berbuat demikian adalah demi meningkatkan kecekapan di dalam kerja-kerja pentadbiran. Di atas arahan supaya pemohon menyediakan repot kerja harian, ia telah melaksanakannya sehingga akhir tahun 1993 apabila Encik Alan Oon memberitahunya bahawa ia tidak perlu lagi memberikannya. Mengikut keterangan pemohon lagi, selepas suratnya yang tersebut di atas keadaan adalah tenang buat masa lebih kurang dua bulan. Tetapi selepas itu pemohon sekali lagi menjadi tumpuan kata-kata kasar yang tidak wajar dari Encik Kees Berlijn dan Encik Alan Oon dari masa ke masa. Pemohon tidak dapat menerimanya lagi dan menganggap sebagai "the straw that broke the camel's back".

Pada 4 Oktober 1995 lebih kurang jam 12.30 tengah hari, adiknya Lee Kok Chew telah diberi oleh Encik Kees Berlijn dua surat untuk ditaip. Kemudian Encik Kees terburu-buru meninggalkan pejabat kerana menepati temujanji tanpa meninggalkan apa-apa arahan lanjut terhadap surat-surat tersebut. Adiknya telah menghabiskan kerja menaip untuk Pengurus Jualan terlebih dahulu sebelum memulakan menaip dua surat tersebut. Satu daripada surat tersebut telah siap sebelum pukul 1 petang dan yang satu lagi telah ditaipkan selepas makan tengah hari. Apabila Encik Kees pulang ia menanya adiknya mengapa surat-surat tersebut tidak difaks walaupun ia tidak sebelum itu memberi arahan untuk berbuat demikian. Perkara ini semua dilaporkan oleh adiknya kepadanya dan diberitahu bahawa Encik Kees telah memperolok-olokkannya di atas ketidakcekapannya. Ia juga diberitahu oleh adiknya bahawa adiknya telah dicadangkan supaya mencari kerja di tempat lain. Kemudian pemohon bersama adiknya itu telah dipanggil untuk berjumpa Alan Oon. Alan Oon telah meminta mereka memberi penjelasan mengenai apa yang telah berlaku. Selepas itu Encik Alan Oon telah memberitahu mereka berdua bahawa Encik Kees Berlijn sangat marah dan Alan Oon telah mengatakan bahawa beliau tidak faham mengapa mereka berdua terus kekal di dalam pekerjaan walaupun mereka dihina dan diganggu oleh Kees. Alan Oon berkata lagi bahawa mereka berdua tidak sepatutnya bekerja bersama sebagai adik-beradik. Kemudian adiknya ditanya sama ada ia membuat keputusan untuk meninggalkan kerjanya dan mencadang bahawa adalah lebih baik sekiranya adiknya itu meninggalkan kerjanya.

Kemudian lebih kurang pukul 5.45 petang hari yang sama mereka berdua telah sekali lagi dipanggil oleh Alan Oon dan mereka diberitahu bahawa beliau telah menukar fikirannya dan adalah lebih baik sekiranya adiknya kekal bekerja dan pemohon sebaliknya yang patut meninggalkan kerja oleh kerana terdapat lebih aduan-aduan terhadapnya. Pemohon ditanya berapa lama masa yang ia perlu untuk mencari pekerjaan yang baru dan Alan Oon menyatakan bahawa responden kedua akan memberinya cuti untuk pergi temuduga untuk kerja yang lain itu. Pemohon merasa sungguh sedih dengan keadaan sedemikian. Ia telah mengenang kembali kepada lama masa ia berkhidmat dengan responden kedua tetapi kini dikatakan ia tidak berkebolehan untuk terus menjalankan tugasnya dengan responden kedua. Dengan yang demikian ia berasa bahawa ia tidak dapat lagi meneruskan menjalankan tugasnya dengan responden kedua di dalam situasi sedemikian. Ia telah diletak di dalam keadaan di mana ia tidak ada pilihan lain melainkan untuk menganggap dirinya sebagai telah dibuang kerja kerana ia didapati tidak lagi berguna kepada responden kedua. Dengan yang demikian ia tidak pergi bekerja pada keesokan harinya iaitu 5 Oktober 1995. Pemohon kemudian telah mendapat nasihat peguam dan peguam telah menulis "LKS-6" kepada responden kedua seperti berikut:

6th October 1995

Walter Wright Mammoet (Malaysia) Sdn Bhd
Lot 1A, Jalan Kemajuan/13-1
46200 Petaling Jaya
Selangor Darul Ehsan

By Fax 7750787
& By Certificate
Of Posting

Dear Sirs,

Re: Dismissal of Ms Lee Kok Suan

We refer to the above wherein we act for Ms Lee Kok Suan.

We have been instructed by our client that our client has been subjected to constant harassment while in your employ in particular by your existing General Manager and your Accounts Executive.

The last straw for our client was the abuse shown by your General Manager, Mr Kees Berlijn and your Accounts Executive Mr Allen Woon on 04.10.1995 wherein your Mr Woon ridiculed and abused our client and strongly directed her to seek employment elsewhere. This caused our client to feel humiliated and she has suffered mental anguish.

Under the circumstances, our client considers herself unlawfully dismissed by yourselves and will be taking necessary action to seek legal redress.

We are further instructed that upon our client attending at your office on 06.10.1995 to collect her personal belonging, your Mr Allen Woon had subjected our client to further abuse and humiliation by shouting obscenities and insisted on giving our client only five (5) minutes to pack her things. Your Mr Allen Woon had even gone to the extent of treating our client like a common thief by insisting on and going through our client's personal belongings. Such scandalous and vexatious conduct on your part is totally uncalled for and our client expressly reserves all her rights to claim against you for inter-alia trespass including assault and intimidation.

Yours sincerely,

CHEAH TEH & SU

Sgd ...

c.c. Client.

Melalui "LKS-7" pihak responden kedua menjawab melalui peguamnya seperti berikut:

October 11, 1995

M/s. Cheah Teh & Su
17th Floor, Wisma Denmark
86, Jalan Ampang
50450 Kuala Lumpur

BY FAX NO. 2300796/POST

Dear Sirs,

Ms. Lee Kok Chew and

Ms. Lee Kok Suan

We act for UES Malaysia Sdn Bhd and Walter Wright Mammoet (M) Sdn Bhd and refer to your letters of October 6, 1995 addressed to our clients, wherein you state that you act for Ms. Lee Kok Chew and Ms. Lee Kok Suan.

2. Our clients emphatically deny any suggestion that your clients are entitled to "considered themselves as unlawfully dismissed" when it was your clients who elected to breach their existing obligations with our clients.

3. We are instructed, in this connection, that your clients failed to turn up for work on October 5, 1995 and on the following day, verbally tendered their resignation without giving the requisite notice in accordance with their respective contracts of employment.

4. Our clients also deny all allegations of "harrasment", "ridicule" and "abuse" which are not only totally unfounded and unsubstantiated but appear to have been created for purposes of attempting to justify your clients' deliberate and intentional actions of leaving their employment with our clients.

5. Our clients must, in this connection, state that while their General Manager, Mr. Kees Berlijn had a discussion with Ms. Lee Kok Chew on October 4, 1995 pertaining to her work, there was no such discussion with Ms. Lee Kok Suan. Similarly, while a general discussion took place with our clients' Account Executive, Mr. Alan Oon, on the general job performance of both your clients, Mr. Oon did not, at any time, "direct" your clients to seek employment elsewhere.

6. Our clients also take exception to the several serious allegations referred in the final paragraph of your letter pertaining to events which transpired on October 6, 1995. Our clients were, you would no doubt appreciate, entitled to verify that items being removed by your clients on the day, did not include company files and documents. Our clients categorically deny that there was any "going through of your clients' personal belongings" at the time and all related allegations of "trespass" and "assault".

7. Please be advised that our clients will vigorously defend any proceedings instituted against them and will not hesitate to avail themselves of all legal remedies available should your clients persist in repeating and/or further publishing the several matters referred to in your letter which constitute, *inter alia*, a most serious and damaging libel upon them.

Yours faithfully,
Sgd: …

c.c. Clients.

Atas arahan pemohon, peguamnya menjawab surat tersebut melalui "LKS-8" seperti berikut pada 12 Oktober 1995:

Our clients are extremely disappointed that your clients now deny the events that took place on 04.10.1995 and 06.10.1995.

It is even more disappointing to our clients that your clients now allege that our clients statement of the facts is totally unfounded and unsubstantiated and appears to have been created for purposes of attempting to justify our clients alleged deliberate and intentional actions of leaving their employment with your clients.

As your clients records would obviously show, both our clients have loyally and sincerely served your clients for more than ten (10) years.

This has been so despite the abuse and harrassment over the years from your clients' existing General Manager and Accounts Executive.

In respect of paragraph 3 of your letter, our clients' absence from work on 05.10.1995 was due to the mental trauma that our clients were put to by your clients and the clear representation by Mr Kees and Mr Allen Oon that our clients services were not valued at all by your clients. In the circumstances our clients did not resign from their employment but consider themselves unlawfully dismissed by your clients.

Mr Kees and Mr Allen Oon's denial of our clients factual account of the incidents on 04.10.1995 and their attempt to explain away the same as mere discussions pertaining to work and general job performance is indeed deplorable in the light of the strong language used and the abusive and hurtful comments made by them.

Finally our clients would like to reiterate the treatment they received in the hands of your clients on 06.10.1995 wherein your clients did go through our clients' personal belongings.

As to your clients' allegation of libel, we are confident that your clients will receive competent advise from yourselves that justification is a complete defence to any such alleged libel.

Akhirnya pada 7 Oktober 1995 pemohon dan adiknya masing-masing telah mengemukakan representasi mereka di bawah s. 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (selepas ini disebut sebagai "Akta tersebut") dan prosiding pendamaian telah diatur oleh pihak Ketua Pengarah pada 20 November 1995. Responden kedua telah menawarkan untuk mengambil balik adiknya untuk bekerja dan adiknya telah menerima dan melaporkan diri semula untuk bekerja. Walaubagaimanapun pertikaian di antara responden kedua dan pemohon telah tidak dapat diselesaikan oleh pihak Ketua Pengarah. Melalui surat bertarikh 3 Januari 1997 pemohon diberitahu bahawa responden pertama dapati representasinya itu tidak wajar dirujuk ke Mahkamah Perusahaan seperti dibuktikan oleh "LKS-10".

Responden pertama telah memfailkan afidavit jawapan kepada afidavit sokongan pemohon itu. Responden pertama menyatakan bahawa pada 24 Jun 1996 ia telah diberitahu oleh Ketua Pengarah di bawah s. 20(2) Akta tersebut bahawa segala langkah yang perlu yang diambil oleh pihaknya telah gagal membawa penyelesaian ke atas representasi yang dibuat oleh pemohon. Ia juga telah dimaklumkan akan semua maklumat yang berkaitan yang telah diperolehi semasa rundingan damai dijalankan pada 20 November 1995 dan 28 November 1995 di antara pihak-pihak yang terbabit. Selepas meneliti dan mengkaji segala maklumat yang telah diperolehi, ia telah berpuashati bahawa representasi pemohon adalah tidak patut dan tidak wajar untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan di bawah s. 20(3) Akta tersebut. Tidak pula diperincikan apakah semua maklumat yang telah diperolehi semasa rundingan damai di hadapan pihak ketua pengarah tersebut. Tidaklah keterlaluan jika dikatakan bahawa maklumat yang diperolehi itu semestinya termasuklah eksibit-eksibit yang telah dibentangkan di dalam afidavit menyokong pemohon termasuk yang dipetik di atas tadi. Jika tidak sudah tentu afidavit jawapan responden pertama akan menyatakan ia tidak pernah dirujukkan kepada beberapa eksibit tersebut yang memungkin bahawa ia telah tidak didedahkan dengan semua maklumat seperti yang cuba ditonjolkan oleh pemohon dalam afidavitnya. Setelah mencapai keputusan sedemikian, responden pertama mengarahkan supaya keputusannya itu disampaikan kepada pemohon. Di dalam afidavitnya responden pertama menafikan segenap tohmahan pemohon di dalam permohonannya ini. Ia menegaskan bahawa keputusannya dibuat selepas pertimbangan sewajarnya diberikan ke atas representasi pemohon berdasarkan segala fakta dan maklumat berserta dokumen-dokumen yang diperolehi semasa mesyuarat rundingan damai diadakan. Perenggan 12 hingga 17 afidavit jawapan responden pertama mendedahkan seperti berikut:

> 12. Saya sesungguhnya mengatakan bahawa kejadian/perselisihan faham yang berlaku pada 4.10.1995 adalah di antara pihak Responden Kedua dengan kakak kembarnya, Cik Lee Kok Chew. Pemohon hanya terlibat dengan perkara ini apabila kakak kembarnya telah membuat pengaduan kepadanya meminta Pemohon untuk mengatasi, masalah tersebut.

13. Pada 6.10.1995 Pemohon dan kakak kembarnya telah meninggalkan tugas-tugas dan tanggungjawab dan menganggap diri mereka telah dipecat secara konstruktif apabila Pemohon telah diarahkan oleh pihak Responden Kedua untuk mencari kerja lain secara lisan.

14. Saya sesungguhnya mengatakan, kalaupun apa yang didakwa oleh Pemohon adalah benar, ianya hanyalah merupakan cadangan pihak Responden Kedua supaya Perayu meletakkan jawatan dan bukanlah merupakan satu paksaan ke atas Pemohon.

15. Saya sesungguhnya percaya bahawa Pemohon sepatutnya perlu menasihati kakak kembarnya supaya menyelesaikan masalah ini dengan baik tetapi sebaliknya telah mengambil tindakan untuk berhenti kerja dengan Responden Kedua.

16. Saya sesungguhnya menyatakan bahawa pada pendapat saya Pemohon telah berhenti secara sendiri dan bukannya dibuang kerja secara konstruktif sebagaimana yang didakwa oleh beliau.

17. Saya sesungguhnya mempercayai bahawa berdasarkan fakta-fakta yang dinyatakan di perenggan-perenggan sebelum ini, keputusan saya untuk tidak merujuk representasi Pemohon ke Mahkamah Perusahaan adalah wajar dan mempunyai justifikasi yang munasabah.

Responden kedua juga telah memfailkan afidavit jawapan kepada afidavit sokongan pemohon yang diikrarkan oleh Penolong Pengurus Besarnya, Encik Yew Peng Kong. Ia menerima pakai dan menyokong kesemua penegasan yang terkandung di dalam afidavit jawapan responden pertama itu. Selanjutnya ia menyatakan bahawa pemohon dan kakaknya telah gagal untuk melaporkan diri untuk bertugas pada 5 Oktober 1995 dan pada 6 Oktober 1995. Pemohon telah secara lisan memaklumkan perletakan jawatannya tanpa memberi notis seperti mana yang dikehendaki menurut kontrak perkhidmatannya. Maka pengataan pemohon bahawa beliau telah dipecat secara konstruktif adalah tidak berasas dan tidak disahkan dalam semua keadaan. Sebenarnya pemohonlah yang telah memungkiri kontrak perkhidmatannya dengan responden kedua.

Perlu diambil ingatan bahawa mengikut keterangan pemohon di dalam afidavitnya, Lee Kok Chew adalah “adik” kepadanya tetapi responden pertama dan kedua di dalam afidavit jawapan mereka merujuk Lee Kok Chew ini sebagai “kakak” kepada pemohon. Walau apa pun, keterangan yang diberi oleh pihak responden kedua seperti di atas itu semestinya juga merupakan keterangan di hadapan pihak Ketua Pengarah semasa prosiding pendamaian dahulu itu dan maklumat ini sudah tentu disampaikan kepada responden pertama di bawah s. 20(2) Akta tersebut. Jika benar responden pertama telah mengambilkira semua fakta yang dihadapannya sebagai asas untuknya membuat keputusannya di bawah s. 30(3) Akta tersebut sudah tentu ia nampak

percanggahan di antara versi yang diberi oleh pemohon dan yang diberi oleh pihak majikan. Versi pemohon ialah ia telah dikenakan tekanan sebegitu rupa dari pihak responden kedua semenjak Encik Kees mengambil alih tugas dan berterusan semenjak Encik Alan Oon mengambil alih tugas di syarikat responden kedua sehingga boleh ia menganggapnya sebagai telah dibuang dari pekerjaannya dan versi responden kedua pula, pemohon yang telah meninggalkan kerjanya tanpa notis. Tetapi dari keterangan responden pertama menampakkan bahawa ia menerima versi responden kedua bulat-bulat dan sedikit pun tidak disentuh tentang versi yang cuba diketengahkan oleh pemohon seperti yang dinyatakan melalui afidavit menyokongnya.

Di dalam kes *Minister of Labour, Malaysia lwn. Sanjiv Oberoi & Seorang Lagi* [1990] 1 MLJ 112, Menteri Buruh seperti responden pertama di dalam prosiding ini sekarang, selepas menimbang laporan Ketua Pengarah dan di dalam melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta tersebut, memutuskan tidak merujuk representasi pekerja yang dibuat di bawah s. 20(1) Akta tersebut kepada Mahkamah Perusahaan seperti yang dilakukan oleh responden pertama di dalam prosiding ini sekarang. Menteri di dalam membuat keputusannya sedemikian telah tidak menyatakan sebab ia berbuat demikian. Fakta kes tersebut adalah pekerja diambil bekerja oleh majikannya mulai daripada 1 Mac 1985 secara kontrak bertulis bagi tempoh masa selama dua tahun. Belum pun tamat tempoh tersebut, pekerja telah diberhentikan kerjanya dengan diberi dua bulan gaji ganti notis mengikut peruntukan yang terdapat di dalam perjanjian kontrak antara mereka yang menyatakan bahawa mana-mana pihak kepada perjanjian tersebut adalah berhak menamatkan perjanjian tersebut dengan cara memberi kepada pihak yang lagi satu itu notis bertulis yang tidak kurang daripada dua bulan atau dengan cara membayar kepadanya jumlah wang yang bersamaan dengan dua bulan gaji sebagai ganti notis. Pekerja yang tidak puashati dengan langkah yang diambil oleh majikan itu memberhentikannya daripada pekerjaan telah membuat representasi dan setelah pertikaiannya dengan majikannya itu tidak dapat diselesaikan, Ketua Pengarah telah melaporkan perkara tersebut kepada Menteri di bawah s. 20(2) Akta tersebut. Tetapi malang bagi pekerja ini, Menteri telah tidak merujukkan representasinya kepada Mahkamah Perusahaan untuk dihakimi akan pertikaian antaranya dengan majikannya itu. Ia memohon perintah *certiorari* atas alasan bahawa Menteri, di dalam membuat keputusannya di bawah s. 20(3) Akta tersebut, telah bertindak melampaui atau tanpa bidangkuasa atau telah menyalahguna budibicaranya iaitu ia telah membuat keputusan sedemikian tanpa alasan-alasan yang sah di sisi undang-undang atau tanpa munasabah. Hakim Mahkamah Tinggi yang mendengar permohonan pekerja untuk perintah *certiorari* itu telah memerintahkan Menteri memfail satu afidavit tambahan menyatakan sebab-sebab mengapa perkara tersebut tidak dirujukkannya kepada

Mahkamah Perusahaan. Menteri merayu terhadap perintah Hakim sedemikian. Mahkamah Agung sebulat suara membenar rayuan Menteri tersebut dan memutuskan bahawa Hakim tidak boleh membuat perintah sedemikian. Tetapi yang lebih relevan ialah keputusan Mahkamah Agung yang menyatakan Menteri tidak dikehendaki memberi apa-apa sebab apabila ia melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta tersebut dan dengan yang demikian keputusan Hakim supaya Menteri memberi sebab-sebab kerana tidak merujukkan representasi perkerja kepada Mahkamah Perusahaan adalah tidak berasas. Dapat dihujahkan bahawa di dalam kes tersebut, keputusan Menteri dapat dipertahankan kerana jika pun Menteri memberi sebab-sebab ia bertindak sedemikian, ia tidak akan memberi apa-apa kesan kerana pekerja di situ telah diberhentikan dari pekerjaannya mematuhi peruntukan perjanjian kontrak itu sendiri bersabit dengan notis penamatan kontrak yang membuktikan bahawa penamatan kerja pekerja adalah di atas alasan atau sebab yang adil sebab di halaman 113 Abdul Hamid KHN menyatakan:

> As for this appeal, we are of the view that **on the evidence in this case** the Minister of Labour had not acted unreasonably. There is no evidence that the Minister had acted in bad faith or that he was biased against Sanjiv Oberoi. (Penekanan ditambah).

Seterusnya Ketua Hakim Negara menambah:

> The Minister of Labour is not required to give any reasons when he exercises his discretion under s. 20(3) of the Industrial Relations Act 1967.

Ini merupakan *ratio decidendi* di dalam kes tersebut dan bukan atas alasan lain yang keputusan Menteri tanpa mendedahkan sebab-sebab ia berbuat demikian itu direstui oleh Mahkamah Agung kerana berasaskan keterangan yang ada, Menteri telah bertindak dengan wajarnya.

Di dalam kes *Minister of Labour, Malaysia lwn. Chan Meng Yuen* [1992] 2 MLJ 337 pula, pekerja diambil bekerja dengan majikannya bermula di dalam tahun 1978. Kemudian melalui sepucuk surat kepada pekerja dalam tahun 1987 majikan telah memberitahunya bahawa berikutan dengan pengkajian semula keperluan pengurusan syarikatnya, telah diputuskan untuk memansuhkan jawatan yang disandang oleh pekerja kerana tugasnya boleh dilakukan oleh pengurus besar kumpulan dan dengan yang demikian ia akan diberhentikan dari pekerjaannya dengan diberi "retrenchment benefits". Di atas anggapannya yang ia telah diberhentikan kerja tanpa alasan atau sebab yang adil, pekerja telah membuat representasi di bawah s. 20(1) Akta tersebut. Tanpa mencapai penyelesaian terhadap pertikaian tersebut, Ketua Pengarah telah melaporkan kepada Menteri mengikut peruntukan s. 20(2) Akta tersebut. Menteri memutuskan supaya tidak merujukkan representasi pekerja kepada Mahkamah Perusahaan. Pekerja memohon perintah *certiorari* dan mandamus terhadap

keputusan Menteri sedemikian. Hakim Mahkamah Tinggi meluluskan permohonannya dan majikan merayu ke Mahkamah Agung. Mengikut Mahkamah Agung, isu pokok di dalam rayuan majikan tersebut ialah sama ada Menteri dikehendaki oleh undang-undang supaya memberi sebab-sebab menyokong keputusan yang dibuatnya. Di dalam afidavit menentang permohonan pekerja, Menteri menyatakan seperti berikut:

> 3. On or about 27 August 1988 and pursuant to s 20 (2) of the Industrial Relations Act 1967, the Director General for Industrial Relations notified me that there was no likelihood of a settlement of the representations for reinstatement made by the applicant.
>
> 4. I duly considered the said notification which included, *inter alia*, a report of the steps taken to resolve the applicant's representations for reinstatement.
>
> 5. Having considered the matter carefully, I exercised my discretion under s. 20(3) of the Industrial Relations Act 1967 and decided that it was not fit to refer the applicant's representations to the Industrial Court. My decision was conveyed to the applicant by letter dated 8 Oktober 1988.
>
> 6. I declare that in making the decision stated above, I exercised the discretion invested in me fairly and impartially.

Terhadap afidavit Menteri ini Harun Hashim HMA berkata di halaman 341 seperti berikut:

> From this affidavit it is clear that the various steps have been complied with up to the stage when the Minister decided not to refer the representations to the Industrial Court. It is equally clear he has not stated his reasons in arriving at that decision. The question is whether he is required by law to do so. This court, in *Minister of Labour, Malaysia v. Sanjiv Oberoi & Anor* held:
>
> > The Minister of Labour is not required to give any reasons when he exercises his discretion under s. 20(3) of the Industrial Relations Act 1967.

Kemudian Yang Arif Hakim menyambung:

> The next question is whether the Minister is required to give his reasons when challenged in *certiorari* proceedings ... What is clear from the decided cases, however, is that the courts cannot compel the Minister to give reasons for his decision where there is no duty to do so …
>
> On what facts and circumstances should a judicial review court rely when deciding whether the Minister has exercised his discretion according to law? In like cases as the present, the real contesting parties are the employer and the workman. Both sides have presented their version of the case to the court which cannot be any different from that laid before the Director General of Industrial Relations and the Minister. That is the only material which the court has to consider.

Yang Arif Hakim juga memetik kata-kata Lord Keith of Kinkel di dalam kes *R v. Secretary of State for Trade and Industry, ex p Lonrho plc* [1989] 1 WLR 525; [1989] 2 All ER 609 di halaman 529 seperti berikut:

> The absence of reasons for a decision where there is no duty to give them cannot of itself provide any support for the suggested irrationality of the decision. The only significance of the absence of reasons is that if all other known facts and circumstances appear to point overwhelmingly in favour of a different decision, the decision-maker, who has given no reasons, cannot complain if the court draws the inference that he had no rational reason for his decision.

Menggunapakai dikta-dikta yang ternyata tadi itu, bermaknalah bahawa di dalam melaksanakan budibicaranya untuk membuat keputusan di bawah s. 20(3) Akta tersebut Menteri tidak diwajibkan oleh undang-undang untuk menyatakan sebab-sebab ia membuat keputusan sedemikian. Menteri tidak boleh dikehendaki oleh mahkamah untuk mendedahkan sebab-sebab ia bertindak demikian. Bagaimana pun jika Menteri semasa membuat keputusan tidak memberi sebarang sebab tetapi telah memilih untuk berbuat demikian di dalam afidavit menentang permohonan pekerja mencabar keputusannya, pada pandangan saya mahkamah hendaklah mengambilkira sebab-sebab yang diberi di dalam afidavit itu untuk membuat keputusan berasaskan keseluruhan keterangan yang berada di hadapannya sama ada Menteri telah melanggar prinsip di mana permohonan certiorari oleh yang mencabar keputusannya itu perlu diluluskan. Sebaliknya jika Menteri langsung tidak memberi sebab-sebab walaupun di dalam afidavit menentangnya, ia terpaksa menerima risiko seperti yang dinyatakan oleh Lord Keith of Kinkel di dalam kes *R v. Secretary of State for Trade and Industry, ex p Lonrho plc* itu. Dengan yang demikian alasan pemohon untuk mendapat perintah yang dipohon itu atas dasar semata-mata kerana responden pertama gagal memberi sebab semasa membuat keputusannya akan gugur dengan sendirinya kerana di dalam membuat keputusannya di bawah s. 20(3) Akta tersebut responden pertama adalah tidak diwajibkan memberi sebab-sebab ia bertindak sedemikian. Responden pertama hanya perlu menerima risiko berasaskan apa keterangan yang ada. Tetapi apabila dirujuk kepada kes pemohon ini sekarang, walaupun responden pertama telah tidak memberi sebab-sebabnya semasa membuat keputusan tidak merujuk representasi pemohon ke Mahkamah Perusahaan, tetapi oleh kerana responden pertama memilih untuk memberi sebab-sebab di dalam afidavit jawapannya yang tersebut tadi itu, mahkamah ini perlu mengambilkira sebab-sebab yang diberi itu bersama dengan keterangan-keterangan yang lain di dalam membuat keputusan di dalam hal permohonan pemohon ini.

Mengikut keterangan responden pertama, hasil daripada pengkajian segenap maklumat yang diperolehi ia mendapati bahawa kejadian/perselisihan faham yang berlaku pada 4 Oktober 1995 adalah di antara pihak responden kedua dengan "kakak" kembar pemohon dan pemohon hanya terlibat dengan perkara ini apabila "kakak" kembarnya telah membuat pengaduan kepadanya meminta pemohon untuk mengatasi masalah tersebut. Adakah kenyataan ini disokong oleh fakta-fakta yang didedahkan apabila diambilkira latar belakang yang menjurus kepada pertemuan antara Alan Oon dengan pemohon dan Lee Kok Chew pada 4 Oktober 1995 tersebut? Peristiwa ini sebenarnya menyemarak semenjak November 1990 lagi apabila Encik Kees Berlijn mengambilalih sebagai Pengurus Besar responden kedua dan memburukkan keadaan lagi apabila Alan Onn mengganti Encik Robert Phua pada tahun 1991. Beberapa eksibit yang dibuktikan oleh pemohon melalui afidavit menyokongnya seperti diperturunkan kandungan-kandungannya di atas telah menunjukkan perasaan permusuhan antara pihak responden kedua dengan pemohon telah bermula sejak awal lagi dan ianya berakhir pada 4 Oktober 1995 bila mana pemohon "dipelawa" untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain dan akan diberi cuti untuk menghadiri temuduga untuk kerja yang baru itu. Apakah yang tersirat dari tindakan Alan Oon sedemikian rupa terhadap pemohon? Tidakkah itu secara tidak langsung "meminta" pemohon supaya berhenti dari bekerja dengan responden kedua? Tidakkah kandungan "memo" bertarikh 28 April 1993 – eksibit "LKS-3" – menunjukkan niat pihak responden kedua untuk memberhentikan pemohon dari kerjanya secepat mungkin? Bagaimana dengan kandungan surat antara peguam mewakili kedua-dua pihak yang ditanda sebagai eksibit "LKS-6", "LKS-7"dan "LKS-8"? Unsur-unsur ini telah tidak diambilkira oleh responden pertama di dalam membuat keputusannya tidak merujuk representasi pemohon kepada Mahkamah Perusahaan. Sebaliknya responden pertama telah mendapati fakta yang memihak kepada responden kedua sahaja dan tidak menyeluruh bagi membentuk asas perlaksanaan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta tersebut. Ketiadaan undang-undang menghendaki Menteri mendedahkan sebab-sebab ia melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) tersebut tidak bermakna perlaksanaannya adalah mutlak kerana jika demikian bermakna perlaksanaannya adalah secara kuku besi. Tanpa sebab-sebab didedahkan tidak menghalang mahkamah ini dalam prosiding menyemak keputusan mahkamah rendah atau tribunal yang diwujudkan oleh undang-undang dari memperolehi bukti dari keterangan-keterangan yang dibentangkan di hadapannya. Tetapi di dalam hal pemohon ini sekarang sebab-sebab responden pertama melaksanakan budibicaranya sedemikian rupa telah diberi oleh responden pertama melalui afidavit jawapannya. Setelah keterangan-keterangan keseluruhannya diambilkira bersama dengan sebab-sebab yang diberi oleh responden pertama, jelaslah menunjukkan bahawa responden pertama di dalam membuat keputusan yang dicabar itu telah tidak mengambilkira semua

perkara yang relevan. Maka di atas alasan ini permohonan pemohon perlu berjaya. Jika perkara yang relevan ini telah diambilkira oleh responden pertama, sudah semestinya ia membangkitkan satu isu yang perlu dibicarakan oleh Mahkamah Perusahaan yang diberi kuasa oleh Akta untuk memutuskannya. Isu yang dibangkitkan ialah sama ada dengan perlakuan responden kedua dan pemohon itu mengakibatkan di segi undang-undang apa yang dikatakan "constructive dismissal" oleh responden kedua ke atas pemohon dan jika jawapannya merupakan satu pembuangan kerja konstruktif, adakah pembuangan kerja tersebut dilakukan oleh responden kedua tanpa alasan atau sebab yang adil? Jika isu ini berbangkit bermaknalah representasi pemohon bukan merupakan sesuatu yang remeh dan menyusahkan. Jika ia bukan merupakan sesuatu yang remeh dan menyusahkan, responden pertama adalah berkewajipan merujukkannya kepada Mahkamah Perusahaan untuk satu awad seperti yang dikehendaki oleh s. 20(3) Akta tersebut. Di kesempatan ini saya ingin memetik apa yang telah diucapkan oleh Gopal Sri Ram HMR di halaman 519 di dalam kes *Hong Leong Equipment Sdn. Bhd. lwn. Liew Fook Chuan dan satu rayuan lagi* [1996] 1 MLJ 481:

> ... when a question arises as to whether the Minister has correctly exercised his discretion under s. 20(3) of the Act, it is the solemn duty of a court to undertake a meticulous examination of the facts that were made available to the Minister. If the examination reveals that the representations made under s. 20(1) are neither perverse, frivolous nor vexatious, a decision not to refer is liable to be quashed in an order of *certiorari.* ... the Minister must bear in the forefront of his mind that the Act has established a special tribunal to adjudicate upon a dispute arising from representations made under s. 20(1) of the Act, and that it is therefore no part of his function to arrive at a concluded view upon the merits of the dispute. His role is limited to ascertaining whether, on the facts and material placed before him, the representations raise serious questions of fact or of law calling for adjudication. And, as I have already said, his determination upon the question one way or the other is not conclusive.

Tetapi peguam responden pertama cuba mempertahankan keputusan responden pertama dengan menyatakan bahawa proses di dalam permohonan untuk perintah *certiorari* ialah proses ulangkaji kehakiman dan bukan suatu perbicaraan atau rayuan ke atas keputusan yang telah dibuat oleh responden pertama. Ini tidak dinafikan tetapi perundangan mengenai topik ini telah berkembang dari masa ke semasa. Pada asalnya prosiding ini dihadkan kepada proses mencapai sesuatu keputusan itu sahaja dan bukan terhadap merit sesuatu kes seolah-olahnya jika peroses mencapai sesuatu keputusan itu dilakukan di dalam bidangkuasa, tribunal itu boleh melakukan kesalahan di dalam dapatannya terhadap fakta yang hanya boleh diperbetulkan hanya melalui proses rayuan. Tetapi soal pokoknya di sini ialah sama ada responden pertama di dalam melaksanakan budibicara yang diberi oleh s. 20(3) Akta tersebut

kepadanya itu telah melaksanakannya mengikut undang-undang. Ianya tidak akan mengikut undang-undang jika keputusannya menjadi begitu tidak munasabah sehingga tiada badan atau orang yang munasabah akan mencapai keputusan seumpama itu. Lihat kes *Associated Provincial Houses, Limited lwn. Wednesbury Corporation* [1948] 1 KB 223 yang dengan masyhurnya disebut sebagai prinsip "Wednesbury". Untuk mendapat jawapan kepada persoalan ini perlulah mahkamah dalam prosiding untuk perintah *certiorari* mencari bukti-buktinya yang semestinya akan melibatkan pengkajian ke atas merit. Di dalam kes pemohon di sini jika pengkajian mendalam dibuat berasaskan keterangan yang ada dari kedua-dua pihak iaitu di pihak pemohon dan di pihak responden pertama, adalah jelas menunjukkan bahawa keputusan responden pertama adalah begitu sekali tidak munasabah. Jika ia telah mengambilkira segenap perkara yang relevan yang dibentangkan di hadapannya, sudah tentu keputusannya tidak akan menjadi seperti yang terdapat di dalam kes ini. Dapatan faktanya adalah salah kerana ia telah tidak secara betul mempertimbangkan segenap fakta yang berada di hadapannya. Jika pertimbangan dibuat dengan betul sudah tentu ia tidak akan mengatakan bahawa kejadian/perselisihan faham yang berlaku pada 4 Oktober 1995 adalah di antara pihak responden kedua dengan "kakak" pemohon dan penglibatan pemohon adalah apabila "kakak"nya telah membuat pengaduan kepadanya dan memintanya untuk mengatasi masalah tersebut tanpa mengambilkira sejarah yang bermula di akhir tahun 1990 yang menjurus kepada peristiwa pada hari tersebut. Peguam menyatakan bahawa responden kedua hanya mencadangkan kepada pemohon supaya meletakkan jawatannya dan tidak merupakan satu paksaan kepadanya untuk berbuat demikian. Jika dilihat dari sudut yang berlaku pada hari itu sahaja mungkin hujahan sedemikian dapat diterima. Tetapi apa yang berlaku pada hari itu adalah merupakan kemuncak kepada tingkah laku responden kedua yang bermula sejak lima tahun yang silam yang merupakan gangguan mental yang terpaksa dialami oleh pemohon dan telah meletup pada peristiwa yang berlaku pada 4 Oktober 1995. Apakah kesimpulan yang dapat dibuat jika setelah begitu lama mengganggu daya pemikiran pemohon dan kemudiannya diberitahu supaya pergi mencari kerja lain dan kemudahan cuti akan diberi untuk menghadiri temuduga? Fakta-fakta ini telah tidak diambilkira oleh responden pertama di dalam membuat keputusannya tidak merujuk representasi pemohon ke Mahkamah Perusahaan untuk penentuan berhubung dengan pertikaian yang berlaku antara pemohon dengan responden kedua. Peguam selanjutnya membangkitkan persoalan bahawa jika hasrat responden kedua benar-benar hendak menamatkan perkhidmatan pemohon, mengapa perlu menunggu begitu lama kerana responden kedua boleh melakukannya mengikut peruntukan kontrak perkhidmatan dengan hanya memberi notis secukupnya kepada pemohon? Ia merupakan satu persoalan yang menimbulkan isu yang serius yang perlu dibicarakan di Mahkamah Perusahaan dan dengan sendiri

menunjukkan bahawa representasi pemohon bukan merupakan sesuatu yang remeh dan menyusahkan. Peranan responden pertama bukan merupakan peranan Mahkamah Perusahaan untuk membuat awad. Jika boleh saya katakan, peranannya hanyalah untuk menapis agar tidak semua representasi dari pekerja-pekerja yang dibuat di bawah s. 20(1) Akta tersebut secara terus perlu dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan. Ada di antaranya yang merupakan yang remeh dan menyusahkan yang mewajibkan responden pertama di dalam melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) menolaknya dari dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan. Umpamanya, seorang pekerja telah diberhentikan dari pekerjaan oleh majikannya. Berikutan dengan representasi yang dibuat, prosiding pendamaian diadakan dan di situ majikan tadi telah bersetuju akan menempatkan pekerja tadi semula ke dalam pekerjaannya tanpa kehilangan apa-apa faedah dan kedudukannya seolah-olah pemberhentian kerja tidak pernah berlaku. Tetapi pekerja tidak bersetuju menerima pelawaan majikan itu dan sebaliknya menuntut gantirugi dari majikannya atau alasan bahawa majikan itu mempermain-mainkannya. Di sini pertikaian antara mereka memang tidak dapat diselesaikan dan di bawah s. 20(2) Akta tersebut, Ketua Pengarah akan melaporkan perkara tersebut kepada Menteri. Berasaskan fakta yang ada, Menteri mungkin berkelayakan untuk tidak merujukkan representasi pekerja tadi kepada Mahkamah Perusahaan di atas alasan representasi tersebut merupakan sesuatu yang remeh dan menyusahkan. Ini adalah kerana tuntutan pekerja itu tidak kena pada tempatnya. Apa yang akan diharap dari Mahkamah Perusahaan ialah suatu awad menempatkannya semula ke dalam pekerjaannya yang asal jika didapati majikannya adalah bersalah memberhentikannya dari pekerjaannya dulu. Tetapi belum pun diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan, majikannya telah bersedia menempatkannya semula di dalam pekerjaannya dan ia telah menolakkan pelawaan sedemikian. Di dalam hal sedemikian soal keikhlasan majikan mengambil pekerja semula untuk bekerja tidak menjadi soal. Jika setelah ditempatkan semula pertikaian lain timbul antara mereka, itu merupakan suatu pertikaian yang baru yang mungkin akan menjadi satu perkara representasi yang baru di bawah s. 20(1) Akta tersebut.

Peguam responden pertama kemudiannya menghujah bahawa pemohon sendiri yang mengakibatkan musibah yang menimpa dirinya kerana dengan tergesa-gesa dan pra-masa meninggalkan pekerjaannya dengan responden kedua dan dengan yang demikian harus bertanggungjawab ke atas apa-apa kealpaan dan kesilapan yang dilakukannya. Hujah sedemikian tidak mempunyai asas langsung kerana situasi "constructive dismissal" berlaku dengan cara begini. Majikan tidak secara nyata memberhentikan pekerjanya tetapi dengan perlakuannya boleh dianggap sebagai telah bertindak melanggari peruntukan kontrak perkhidmatan dengan pekerjanya yang membolehkan pekerja tidak diwajibkan lagi meneruskan dengan kehendak kontrak berkenaan. Ini bergantung di atas fakta-fakta di dalam kes tertentu. Tetapi berasaskan fakta-fakta yang terdapat

di dalam kes ini jika ianya dapat dibuktikan oleh pemohon di Mahkamah Perusahaan, akan dianggap bahawa satu "constructive dismissal" telah berlaku kepadanya. Perlu diingat bahawa pada peringkat membuat keputusan di bawah s. 20(3) Akta tersebut tugas responden pertama adalah semata-mata melihat sama ada representasi pemohon berasaskan maklumat yang ada itu merupakan satu representasi yang remeh atau menyusahkan, atau tidak. Bukan tugasnya malahan bukan juga menjadi tugas mahkamah ini pada peringkat ini untuk membuat penentuan sama ada pemohon telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh responden kedua dan jika ya, sama ada pemberhentian kerja tersebut adalah di atas alasan atau sebab yang adil. Tugas ini diberi oleh Akta tersebut kepada Mahkamah Perusahaan untuk menentukannya melalui awadnya.

Peguam responden kedua pula menumpukan hujahnya terhadap setiap alasan yang diberi oleh pemohon bagi menyokong permohonannya untuk mendapat perintah-perintah yang dipohon itu. Setelah menghalusi hujahan bertulisnya itu saya dapati semuanya telah saya huraikan di dalam keputusan ini pada awal tadi. Kesimpulan yang dapat saya buat bahawa responden pertama di dalam melaksanakan budibicaranya di bawah s. 20(3) Akta tersebut telah bertindak tidak mengikut kehendak undang-undang yang boleh menyelamatkan keputusannya dari dibatalkan dan dari diarah supaya merujukkan representasi pemohon kepada Mahkamah Perusahaan.

Dengan yang demikian, bersandarkan kepada alasan-alasan yang dinyatakan di atas, permohonan pemohon adalah dibenarkan dengan kos. Keputusan responden pertama yang dibuat pada 3 Januari 1997 yang telah enggan merujukkan perkara pemecatan pemohon kepada Mahkamah Perusahaan untuk satu awad adalah dengan ini dibatalkan, dan responden pertama adalah diarah supaya merujukkan representasi pemohon berhubung dengan pemecatannya dari pekerjaannya oleh responden kedua kepada Mahkamah Perusahaan secepat mungkin.

This page is intentionally left blank